



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

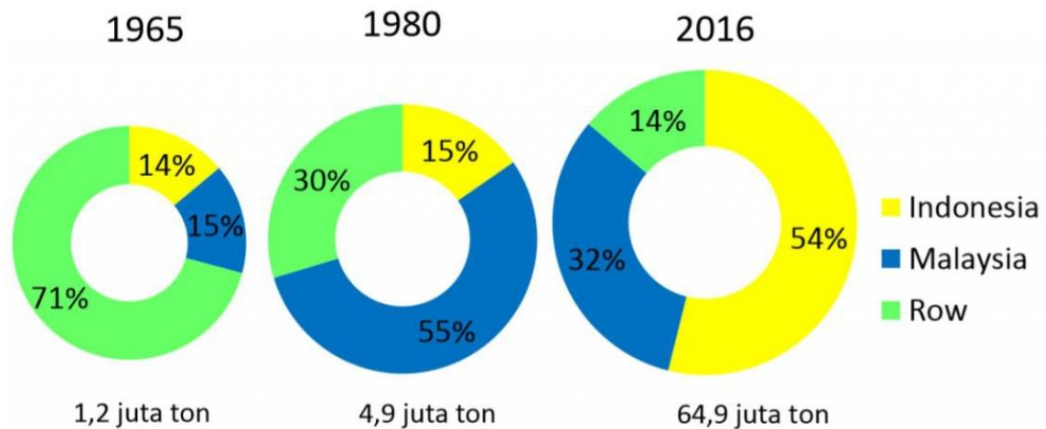
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri minyak kelapa sawit nasional merupakan industri strategis dalam perekonomian makro, pembangunan ekonomi daerah, pengurangan kemiskinan. Industri kelapa sawit memiliki peran strategis dengan penghasil devisa terbesar, lokomotif perekonomian nasional, membangun kedaulatan energi, ekonomi kerakyatan dan dalam penyerapan tenaga kerja dalam perekonomian makro (Gapki, 2017). Meningkatnya kebutuhan minyak sawit dalam negeri serta besarnya potensi ekspor minyak kelapa sawit (*crude palm oil/cpo*) telah memicu pesatnya pertumbuhan luas kebun kelapa sawit di tanah air. Menurut data Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian, pada tahun 2019 luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia diperkirakan telah menjadi 14,68 juta hektare atau bertambah hampir 50 kali lipat (Katadata, Kelapa Sawit Sebagai Penopang Perekonomian Nasional, 2019).

Bungaran Saragih, mantan Menteri Pertanian menilai masa depan industri kelapa sawit Indonesia berada di tangan generasi milenial. Ia yakin generasi milenial mampu membawa Indonesia tidak hanya menjadi pemimpin sawit dunia, namun juga menjadi pemimpin industri oleokimia dunia (produk olahan sawit) (Larasati, 2019). Sejak berkembangnya sektor perkebunan di Indonesia, kelapa sawit adalah komoditas yang digadang-gadang sebagai pemimpin sektor pertanian terutama perkebunan. Selain itu, komoditas ini termasuk prospek yang paling cerah

dibandingkan komoditas perkebunan lainnya, seperti kakao, karet, kopi, dan lain-lain (Marpaung, 2019).



Sumber: (Gapki, 2018)

Gambar 1.1 Perubahan Pangsa Indonesia dalam Produksi Minyak Sawit Dunia

Berdasarkan Gambar 1.1 pertumbuhan produksi CPO Indonesia yang begitu cepat merubah posisi Indonesia pada pasar minyak sawit dunia. Pada tahun 2016, Indonesia berhasil mengalahkan Malaysia menjadi produsen CPO terbesar di dunia.

Di tahun 2019 industri sawit Indonesia diprediksi memiliki prospek yang baik. Kondisi ini didukung dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang semakin membaik (Administrator, 2019). Berdasarkan data Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (Gapki), sampai Desember 2019, konsumsi minyak sawit untuk kategori makanan dalam negeri mencapai 9,86 juta ton atau naik hingga 49% year on year (yoy). Sedangkan, konsumsi oleokimia dalam negeri mencapai 1,05 juta ton atau tumbuh 9% yoy, dan konsumsi biodiesel dalam negeri mencapai 5,75 juta ton. Ketua umum Gapki Joko Supriyono mengatakan bahwa “ini adalah

performance baik, karena secara keseluruhan, pasar domestik kita menguat cukup signifikan” (Laoli, 2020).

Indonesia adalah negara yang kaya akan sumber daya alamnya. Kekayaan alam yang dapat diproduksi salah satunya adalah sektor pertanian. Dengan meningkatnya sektor pertanian di Indonesia, hal ini memberikan dampak positif baik dalam urusan dalam negeri maupun luar negeri (investindonesia, 2017). Banyak prestasi yang ditunjukkan Indonesia dalam sektor pertanian dalam beberapa tahun terakhir. Hal itu terlihat dari meningkatnya nilai ekspor dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) (Ralie, 2019).

Pendapatan Domestik Bruto (PDB) pertanian Indonesia meningkat tajam dalam 5 tahun terakhir. PDB pertanian Indonesia menempati posisi 5 di dunia saat ini. Pembangunan pertanian terbukti telah ikut andil dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Demikian disampaikan Menteri Pertanian RI Amran Sulaiman, menanggapi proyeksi Standard Chartered PLC baru-baru ini. Lembaga jasa keuangan tersebut juga memprediksi, PDB Indonesia akan mencapai US\$ 10 triliun pada 2030, dan menempatkan bangsa ini di peringkat ke-4 sebagai negara dengan perekonomian terbesar dunia (Nasrullah, 2019). Komite Ekonomi dan Industri Nasional (KEIN) memperkirakan sektor pertanian pada 2019 semakin lebih baik dari tahun sebelumnya. Produktivitas hasil pertanian juga diprediksi meningkat. Hal itu dikemukakan anggota KEIN kelompok kerja (pokja) pangan, industri dan kehutanan Benny Pasaribu. Begitu juga pada subsektor tanaman, menurut Benny, dengan ketersediaan air yang kini semakin dibenahi melalui pembangunan embung

serta waduk oleh pemerintahan Joko Widodo bakal mendongkrak produktivitas hasil komunitas pangan maupun perkebunan (Alamsyah, 2019). Sebagai informasi, tanaman pangan di Indonesia masih didominasi oleh beras, meskipun ada pula bagian dari jagung, singkong, ubi, dan kedelai. Mengingat beras memiliki andil yang cukup besar pada perhitungan inflasi dan juga batas garis kemiskinan, sewajarnya pemerintah menaruh perhatian yang lebih atas fakta-fakta tersebut. (Adharsyah, 2019).

Pertumbuhan Kuartal-I 2019 terhadap Kuartal sebelumnya sebesar 14,10 persen ini, sektor pertanian tumbuh lebih besar dari sektor kehutanan dan perikanan. Yakni sektor pertanian tumbuh 19,67 persen, sektor kehutanan malah pertumbuhannya minus 10,58 persen dan sektor perikanan hanya bisa tumbuh 1,85 persen. Berangkat dari hal ini, Direktur Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian (Kementan) Bambang Sugiharto menilai keliru jika pertumbuhan ekonomi pada Kuartal-I 2019 dikatakan menurun karena disebabkan pertumbuhan PDB sektor pertanian negatif. Padahal, secara umum saja, baik itu sektor pertanian, perikanan dan kehutanan, kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi secara year on year (YoY) sudah sangat jelas positif yakni 1,81 persen (Firdaus, 2019). Pemerintah menargetkan kontribusi sektor pertanian_ kepada pertumbuhan ekonomi meningkat sebesar 1 persen-1,5 persen. Saat ini, sektor pertanian memberikan kontribusi 1 persen kepada pertumbuhan ekonomi. Peningkatan kontribusi sektor pertanian diyakini bisa mengerek angka pertumbuhan ekonomi. Deputi Pangan dan Pertanian Kemenko Perekonomian Musdalifah Machmud mengatakan dalam beberapa tahun terakhir, sektor pertanian

menjadi kontributor terbesar kedua terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) setelah industri pengolahan (CNN, 2019).

Kementan telah membuat program terobosan Bedah Kemiskinan Rakyat Sejahtera (BEKERJA), sebagai solusi permanen untuk mengentaskan masyarakat petani dari kemiskinan dan mencapai pemerataan. Produksi pertanian juga terus digenjot Kementan melalui program upaya khusus (UPSUS) untuk padi, jagung, kedelai dan hortikultura, program Sapi Indukan Wajib Bunting (SIWAB) pada peternakan, serta bantuan bibit pada perkebunan. Program khusus terbukti mampu meningkatkan produksi komoditas pertanian. Peningkatan produksi mampu menjaga ketersediaan pangan dan menekan inflasi. Ditambah program asuransi pertanian dan program pengembangan pertanian modern melalui penggunaan alat panen secara masif (Katadata, PDB Sektor Pertanian Terus Membaik, 2019).

Melihat tahun 2020, Menteri Pertanian Syahrul Yasin Limpo Sebarkan optimisme dan kolaborasi perekonomian nasional oleh Presiden Joko Widodo dititipkan pada empat kementerian, yaitu Kementerian Pertanian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Koperasi dan Usaha Kelas Menengah, serta Kementerian Kelautan dan Perikanan. Menanggapi hal itu, menjelang tahun 2020, Menteri Pertanian Syahrul Yasin Limpo menegaskan bahwa pertanian di tahun 2020 siap mewujudkan pertanian Indonesia yang lebih maju, mandiri, dan modern (Setyaningrum, 2019). Menurut Menteri Pertanian (Mentan), Syahrul Yasin Limpo, Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan Komando Strategi Pembangunan Pertanian (Kostratani) diharapkan akan lebih cepat menggerakkan pembangunan pertanian pedesaan menuju pertanian maju,

mandiri dan modern. Hal itu disampaikannya dalam Sosialisasi Pemanfaatan Dana KUR dan Implementasi Kostratani di Wisma Negara CPI Kota Makassar. Pada kesempatan itu, Syahrul juga menyerahkan bantuan pertanian untuk provinsi Sulsel dengan total Rp 150 miliar dalam bentuk 50 unit Traktor Roda 4, 100 unit Traktor Roda 2, 100 unit Pompa Air, 30 unit Combine Harvester, 3,3 ribu ton benih padi, 2,7 ribu ton benih jagung hibrida, 180 ton benih kacang tanah, 338 benih kedelai, 25 ton benih kacang hijau, serta pembagian KUR kepada 5 perwakilan Kelompok Tani (Febrinastri, 2020).

Semangat untuk pembangunan pertanian juga datang dari kalangan anggota dewan terhadap pembangunan pertanian di tahun 2020. Wakil Ketua Komisi IV DPR RI lainnya, Daniel Johan menuturkan sudah saatnya ada penguatan dari komoditas yang diproduksi petani sehingga mampu menguasai industri pangan. Daniel menyampaikan potensi sumber daya alam Indonesia sangat melimpah. Karena itu ia yakin Indonesia dapat menjadi kekuatan pangan dunia jika bahan baku dapat diolah sehingga memiliki nilai tambah bagi perekonomian nasional (Gesha, 2020). Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Tito Karnavian menyampaikan, pertanian adalah sektor yang sangat penting bagi bangsa Indonesia yang tidak terlepas dari 5 prioritas pembangunan tahun 2019 – 2024. Hal itu diungkapkan saat menghadiri Rapat Kerja Nasional Pembangunan Ekonomi sekaligus melakukan Penandatanganan Adendum Nota Kesepahaman antara Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pertanian, terkait Koordinasi Tugas dan Fungsi Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pertanian. Pada kesempatan tersebut, Mendagri menyampaikan

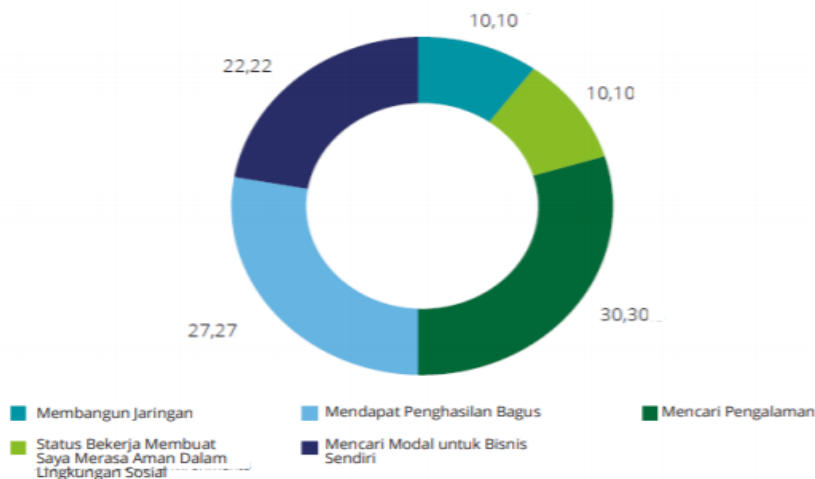
apresiasi dan penghargaan yang tinggi kepada jajaran Kementerian Pertanian (Kementan) yang telah mengumpulkan jajaran *stakeholder* di lapangan, yang terdiri para camat dan kepala desa dalam Rakernas Pembangunan Pertanian (Independensi, 2020).

Ada tiga sentimen yang menggoyang harga CPO. Pertama adalah hubungan Malaysia dan India yang panas. Hubungan bilateral keduanya bermasalah setelah Perdana Menteri Malaysia Mahathir Mohammad melontarkan kritik tajam atas sikap India yang dinilai tidak toleran dan anti-Islam. Faktor kedua yang memberikan tekanan pada harga CPO adalah wabah virus corona yang tengah menjangkiti China. Hal tersebut dikhawatirkan membuat permintaan terhadap minyak sawit menjadi terganggu. Maklum China merupakan pembeli terbesar kedua minyak nabati setelah India. Selain dua sentimen di atas, sentimen lain yang juga menekan harga CPO datang dari Eropa. CPO yang selama ini dituding Eropa menyebabkan deforestasi kembali mendapat tekanan dari industri pembuat makanan benua biru itu. Perusahaan-perusahaan makanan Eropa termasuk Nestle meminta produsen minyak sawit yaitu Indonesia dan Malaysia untuk mengurangi kadar kontaminan mineral hidrokarbon dalam minyak sawit (Citradi, 2020).

Pandemi virus corona mengakibatkan roda perekonomian melambat dan hampir berhenti karena *lockdown*, permintaan minyak mentah global diperkirakan anjlok 30 juta barel per hari. Pada tanggal 28 April 2020 harga *Crude Palm Oil* (CPO) kontrak pengiriman Juli 2020 dibanderol RM 1.995 per matrik ton. Harga CPO turun 23 ringgit atau melemah 1,14% dibanding posisi penutupan pekan lalu (Citradi, 2020). Meski demikian Direktur Eksekutif Gapki Mukti Sardjono

memastikan operasional industri minyak sawit tetap berjalan normal di tengah pandemi corona. Dengan demikian, industri minyak sawit dapat melakukan ekspor dan memenuhi kebutuhan dalam negeri (Alika, 2020).

Oleh sebab itu untuk meminimalisir masalah-masalah yang ada, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Dani, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal (Hariandja, 2002). Menurut Mathis R. dan Jackson J. (2013), SDM memberikan rancangan sistem-sistem yang bertujuan untuk memastikan bahwa bakat yang dimiliki setiap pekerja tersalurkan secara efektif sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan.



Sumber: Imelda, 2019

Gambar 1.2 Alasan Untuk Bekerja

Berdasarkan Gambar 1.2 alasan karyawan bekerja yang paling tinggi adalah mencari pengalaman, karyawan ingin dapat berkembang dalam suatu organisasi. Kedua tertinggi adalah mendapat penghasilan bagus, dimana karyawan sering

berpindah-pindah organisasi jika penghasilannya tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Lalu yang ketiga adalah mencari modal untuk bisnis sendiri, dimana karyawan tidak hanya mengharapkan penghasilan dari organisasi saja melainkan dari bisnis sampingan.

Dick (2004) dalam Mas et al (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *organizational pride*, maka akan lebih memiliki komitmen dalam bekerja. *Organizational pride* terkait dengan organisasi komitmen, dan juga *job satisfaction* (Crawford, 2001 dalam Mas et al, 2016).

Job satisfaction merupakan hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan terhadap para karyawannya. *Job satisfaction* adalah sikap yang umum seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara banyaknya penghasilan yang didapatkan dengan apa yang diharapkan. Persepsi karyawan terhadap suatu hal yang ada di perusahaan akan berdampak pada perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku (Mukzam, 2017).

Penulis melakukan *in depth interview* terhadap sepuluh karyawan PT. XYZ, enam dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa *workload* yang cukup tinggi untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*. Lalu tujuh dari sepuluh karyawan merasa bahwa untuk dapat naik jabatan sangat sulit. Selain dua hal diatas enam dari sepuluh karyawan merasa sedikit adanya dukungan dari sesama rekan kerja.

Demi meningkatkan *job satisfaction*, diperlukan adanya berbagai faktor yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, salah satunya adalah *organizational pride*. Menurut Kramer & Gouthier (2014), *organizational pride*

memainkan peran utama dalam perusahaan. Menurut Mischkind (1998) dalam Gouthier dan Rhein (2011), *organizational pride* adalah perasaan positif yang dirasakan oleh anggota perusahaan, yang dihasilkan dari identitasnya dengan reputasi dan kesuksesan perusahaan. Gouthier & Rhein (2011) mengatakan bahwa dengan adanya *organizational pride* karyawan akan setia pada perusahaan dan merasa bangga telah berkontribusi dalam perusahaan yang dimana akan merujuk pada *job satisfaction*.



Sumber: Emilshour, 2014

Gambar 1.3 Tanda-tanda Bahwa Program Work Engagement Tidak

Berfungsi

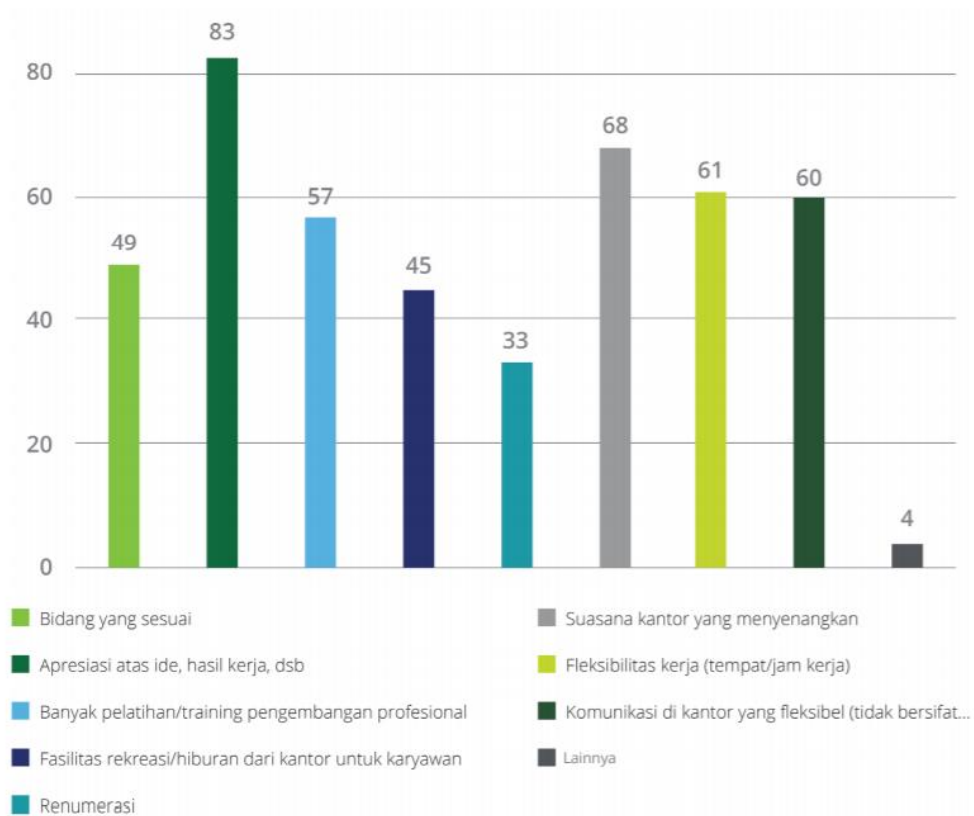
Berdasarkan Gambar 1.3 tanda-tanda program *work engagement* tidak berfungsi salah satunya adalah tidak adanya *organizational pride*, jadi jika karyawan tidak memiliki *organizational pride* maka karyawan tidak nyaman dalam perusahaan, hal-hal lainnya adalah tidak adanya upaya untuk berusaha baik dalam kelompok atau organisasi, kurangnya persahabatan, jabatan dan masa kerja lebih penting daripada kontribusi, tidak peduli terhadap visi perusahaan.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang penulis lakukan terhadap sepuluh orang karyawan PT. XYZ, penulis menemukan delapan dari sepuluh karyawan merasakan adanya tekanan yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan, contohnya mengenai jam kerja “*office hour*”. Tujuh dari sepuluh karyawan merasa perusahaan lambat dalam hal inovasi. Tujuh dari sepuluh orang karyawan PT. XYZ merasa jenuh jika harus melakukan meeting di dalam kantor.

Untuk mewujudkan *organizational pride* ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah *work-life balance*. *Work-life balance* berarti karyawan dapat bekerja secara fleksibel dan dapat melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti hobi, berkumpul dengan keluarga, dan sosial. Menurut artikel yang terdapat pada *website Dream* (2015), beberapa cara untuk membuat karyawan

merasa bangga terhadap perusahaan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dibutuhkan karyawan seperti contohnya *work-life balance*, peningkatan karir, hubungan kerja, dan reputasi perusahaan.

Berdasarkan Gambar 1.3 paling tinggi yang diharapkan karyawan adalah komunikasi antar rekan kerja maupun atasan dengan fleksibel, lalu yang kedua karyawan menginginkan suasana kantor yang menyenangkan, dan peringkat ketiga karyawan ingin adanya apresiasi atas ide maupun hasil kerja yang telah dilakukan.



Sumber: Imelda, 2019

Gambar 1.3 Harapan Karyawan Terhadap Perusahaan

Employee work-life balance berpengaruh positif terhadap *organizational pride* (Mas., Berbegal., Alegre., 2016). Menurut Dipura & Kakar (2013), *Work-life balance* adalah mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan merasa nyaman dengan komitmen pada pekerjaan maupun keluarga.

Lalu menurut hasil *in depth interview* yang dilakukan penulis dengan sepuluh karyawan PT. XYZ, tujuh dari sepuluh karyawan mengaku masih ada beberapa kebijakan perusahaan yang membuat *work-life balance* belum tercapai, salah satunya *workload* yang cukup tinggi, baik dari pekerjaan pribadi maupun pekerjaan tambahan. Selain hal tersebut, delapan dari sepuluh karyawan merasa keberatan jika harus mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja. Tujuh dari sepuluh karyawan juga merasakan belum adanya ucapan terimakasih atau apresiasi yang diberikan perusahaan atas ide yang telah diberikan.

Berkaitan dengan *work-life balance* karyawan, salah satu faktor yang dirasa perlu untuk diperhatikan yaitu adanya dukungan dari *supervisor* atau atasan (Baral & Bhargava, 2012). Dukungan dari para pengawas sangat berarti bagi setiap karyawan, yang kemudian akan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Jika karyawan memiliki *supervisor* yang *supportive*, maka tingkat *job satisfaction* akan lebih tinggi (Aryee, 2005 dalam Mas et al, 2016). Adanya *supervisor work-life balance support* membuat karyawan merasa diakui dalam perusahaan. Apabila *work-life balance* di perusahaan dapat tercapai maka karyawan juga dapat diharapkan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan Gambar 1.4 *supervisor* yang sukses dalam mengatur karyawannya adalah memiliki karyawan yang bersemangat bekerja dalam arti lain memiliki produktivitas yang tinggi dan sedikitnya konflik yang terjadi di tempat kerja, selain itu *supervisor* yang sukses dapat mengatasi permasalahan yang terjadi pada diri karyawan, contohnya seperti kurangnya percaya diri. Hal yang ketiga, yaitu, dapat memahami cara mengidentifikasi dan memperbaiki masalah moral

karyawan. Lalu hal keempat dan kelima yaitu, tidak membuang waktu dan biaya untuk merekrut karyawan dan memahami cara melatih, membimbing, dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya.



Sumber: PlazaCollege, 2013

Gambar 1.4 How To Be A Supervisor

Setelah melakukan *in depth interview* terhadap sepuluh karyawan PT. XYZ, ditemukan bahwa delapan karyawan tidak pernah bercerita soal keluarga dengan atasan, dan enam dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa terkadang *brief* dari atasan kurang jelas, dan seringkali terjadi miss komunikasi antara karyawan dengan

supervisor. Selain itu tujuh dari sepuluh karyawan mengatakan *supervisor* hanya mengontrol pekerjaan saja dan tidak memikirkan hal lain.

Faktor lain yang dapat mewujudkan *work-life balance* selain dukungan dari *supervisor* adalah adanya *autonomy* dalam perusahaan (Morgeson, 2005). Patterson (2005) mendefinisikan *autonomy* sebagai suatu cara untuk memberikan kebebasan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Mas et al, 2016). *Autonomy* memiliki kaitan dengan *work-life balance* karena *autonomy* merupakan karakteristik yang relevan, memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka secara lebih mudah dengan kegiatan sosial dan pribadi lainnya (Annik & Den Dulk, 2012).

Berdasarkan Gambar 1.5 *five keys for engaging people* yaitu, *meaning* yang berarti pekerjaan memiliki tujuan, *autonomy* diartikan sebagai kekuatan untuk membentuk lingkungan kerja anda dengan cara yang memungkinkan anda untuk melakukan yang terbaik, lalu ada *growth* dimana karyawan ditantang dengan cara yang dapat menghasilkan kemajuan pribadi, yang ke empat ada *impact* dimana perusahaan melihat hasil dan manfaat dari pekerjaan anda, dan yang terakhir adalah kurangnya koneksi dapat membuat terisolasi dan terasingkan.



Sumber: Decisionwise, 2019

Gambar 1.5 Five Keys For Engaging People

Peningkatan *autonomy* memungkinkan karyawan untuk mengatur pekerjaannya sendiri dan membuat keputusan (Hackman & Oldman, 1975 dalam Mas et al, 2016). Maka itu selain *supervisor work-life balance support*, *autonomy* juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi *employee work-life balance*.

Setelah melakukan *in depth interview* terhadap sepuluh karyawan PT. XYZ, enam dari sepuluh karyawan tidak mendapatkan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan seperti pergi dinas ke anak perusahaan untuk mengontrol. Lalu tujuh dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa tidak memiliki kendali dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka. Selain itu tujuh dari sepuluh karyawan merasa kurang diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan yang ada, seperti harus melakukan meeting di kantor.

Berdasarkan dari fenomena dan permasalahan yang ada di PT. XYZ, maka dari ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisa Pengaruh *Autonomy, Supervisor Work-Life Balance Support Terhadap Employee Work-Life Balance Serta Implikasinya Pada Organizational Pride dan Job Satisfaction; Telaah Pada Karyawan PT. XYZ***”

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, ada beberapa masalah yang dapat dirumuskan, antara lain:

1. Beberapa karyawan PT. XYZ masih merasa kurangnya kebijakan mengenai keseimbangan waktu sehingga hal tersebut berdampak kepada pekerjaan karyawan yang berpengaruh kepada ketidakbanggaan karyawan terhadap suatu pencapaian pencapaian perusahaan walaupun karyawan tersebut telah berkontribusi dalam pencapaian tersebut.
2. Beberapa dari karyawan PT. XYZ juga masih merasakan kurangnya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh penghasilan yang kurang memuaskan bagi karyawan.
3. Beberapa karyawan PT.XYZ merasakan belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan ataupun perusahaan sehingga hal ini berdampak kepada kepercayaan diri seseorang dalam suatu pekerjaan yang berdampak kepada kepuasan kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut, maka harus dijawab beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *employee work-life balance*?
2. Apakah *supervisor work-life balance support* memiliki pengaruh positif terhadap *employee work-life balance*?
3. Apakah *employee work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational pride*?
4. Apakah *organizational pride* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *autonomy* terhadap *employee work-life balance* pada karyawan PT. XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *supervisor work-life balance support* terhadap *employee work-life balance* pada karyawan PT. XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *employee work-life balance* terhadap *organizational pride* pada karyawan PT. XYZ
4. Untuk mengetahui pengaruh positif *organizational pride* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru kepada para pembaca mengenai pengaruh *autonomy* dan *supervisor work-life balance support* terhadap *employee work-life balance* dan implikasinya pada *organizational pride* dan *job satisfaction* pada PT. XYZ.

1.5.2 Manfaat Praktis

Berkaitan dengan hal ini, perusahaan harus dapat memiliki nilai tambah sehingga memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi kompetitor. Beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan *employee work-life balance*.

Penelitian ini juga bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia agar lebih memperhatikan *work-life balance* karyawan sehingga karyawan merasa nyaman berada di dalam perusahaan. Selain itu diharapkan juga karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga menciptakan *job satisfaction* yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. *Autonomy* dan *supervisor work-life balance support* merupakan alat ukur yang dapat menilai tingkat *employee work-life balance* yang berdampak pada *organizational pride* dan *job satisfaction* karyawan pada PT. XYZ.

1.6 Batasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki Batasan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Penulis akan melakukan penelitian ini dengan objek PT. XYZ
2. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. XYZ.

3. Peneliti akan melakukan penelitian dengan responden yang minimal 1 tahun bekerja.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dan memiliki kaitan disetiap bab nya. Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan skripsi, seperti teori-teori variabel yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya dijadikan sebagai landasan penulis dalam menganalisis penelitian. Bab ini juga berisi mengenai pengertian mengenai autonomy, supervisor work-life balance support, employee work-life balance, organizational pride, dan job satisfaction.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi mengenai gambaran umum dari objek penelitian yaitu PT. Dhanistha Surya Nusantara, metode pengumpulan data yang digunakan, Teknik pengambilan sampel, metode penelitian yang digunakan, serta operasionalisasi variabel penelitian yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai hasil yang diperoleh penulis berdasarkan data yang didapat penulis melalui kuesioner yang sebelumnya telah dibagikan kepada responden dari objek penelitian penulis. Hasil data tersebut kemudian digunakan untuk dianalisis sehingga penulis dapat mendapat hasil penguji.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dan beberapa saran yang dapat membantu perusahaan maupun berbagai pihak lain yang berkepentingan.